

## 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

～令和4年12月から7回にわたり開催された有識者会議での議論を踏まえた中間報告書が、令和5年5月11日、関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出されました。～

論 点	現 状	新たな制度
制度目的と実態を踏まえた制度の在り方	人材育成を通じた国際貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討</li> <li>・ 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論</li> </ul>
外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築	職種が特定技能の分野と不一致	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論）</li> <li>・ 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討</li> </ul>
受入れ見込数の設定等の在り方	受入れ見込数の設定のプロセスが不透明	業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る
転籍の在り方（技能実習）	原則不可	人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）
管理監督や支援体制の在り方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある</li> <li>・ 悪質な送出国が存在</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要</li> <li>・ 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論）</li> <li>・ 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る</li> <li>・ 悪質な送出国の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化</li> </ul>
外国人の日本語能力の向上に向けた取組	本人の能力や教育水準の定めなし	一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける



### 受け入れ企業のメリット

・ 現行の技能実習制度では「技能実習の職種＝特定技能の職種」ではないため、企業の職種によっては技能実習を終了した後に特定技能では雇用を継続できない事がありました。  
新制度では、特定技能の対象職種や分野を一致させる方向で検討している為、外国人人材の長期雇用が見込めます。  
・ 日本語能力を一定水準まで上げた外国人のみが来日出来るといった内容で決定した場合、配属直後から円滑なコミュニケーションが取れます。

### 受け入れ企業のデメリット

・ 新制度では労働者という意味合いが強まります。  
その為、支払う給料は「日本人へ支払う給料と同程度」という制約が強くなります。  
また、転職の自由についても話し合いが行われており、制限撤廃となると、日本人同様、給料が安い、労働環境が悪いといった内容により、転職される可能性が高まります。

### ～監理団体からのお知らせ～

日頃より、弊監理団体の活動へご理解ご協力を賜り有難うございます。

◎来月は定期監査月となります。お早めに日程調整のほど宜しくお願い致します。

◎2023年10月1日より最低賃金が引き上げられます。福島県・茨城県は42円の引上げが予測されます。

埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県においては41円の引上げ要請額となっており過去最高額の引上げとなります。最低賃金法違反にはご注意ください。